

УДК 377.1

Т.І. Кужда, к.е.н., доц., С. Мірошник

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

**ЧИННИКИ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ
ПІДПРИЄМСТВАХ**

T.I. Cuzhda, Ph.D., Assoc.Prof., S. Miroshnyk

**FACTORS OF DEVELOPMENT OF PERSONNEL
MANAGEMENT AT DOMESTIC ENTERPRISES**

В умовах ринкової економіки конкурентоспроможність підприємства визначається тим, наскільки мобільно воно реагує на будь-які зміни зовнішнього по відношенню до нього середовища, наскільки чітко вловлює зміни потреб ринку, наскільки воно готове до постійних змін. У цих умовах потрібен принципово новий тип працівника: висококваліфікований, ініціативний, схильний до інновацій, готовий самостійно приймати рішення та нести за них відповідальність, який прив'язує свої особисті цілі до цілей підприємства, в якому працює, орієнтований на довгострокову співпрацю. Як правило, однією з базисних причин кризового стану вітчизняних підприємств, поруч із мікро- і макроекономічними причинами, є невідповідність принципів і методів управління персоналом сучасних умов ринкової економіки [2, с. 36].

В умовах реформування соціальної сфери на міжнародному та національному рівнях, персонал набуває значення найважливішого ресурсу сучасного, розвинутого та конкурентоспроможного підприємства як основної ланки ринкової економіки. Це обумовлено підвищенням ролі найманих працівників у процесі створення суспільного продукту та збільшенням впливу людського капіталу на ефективність функціонування підприємства. Досвід українських підприємств доводить, що якісно відібраний персонал знижує плинність кадрів, підвищує ефективність діяльності підприємства, знижує рівень конфліктів, приводить до економії часу та коштів на навчання та перекваліфікацію працівників. У свою чергу, недостатня увага до цих факторів призводить до значної плинності кадрів на підприємствах. Залишається досить високим також коефіцієнт обігу робочої сили.

У теорії та практиці управління персоналом загально прийнято, що людські ресурси є основною рушійною силою, здатною привести бізнес до успіху. Однак вони і складають головний фактор ризику. За різними оцінками, від 70 до 95% втрат у бізнесі припадають саме на персонал. Варто відмітити такі недоліки, як невисокий рівень професійної компетентності, психологічних професійно важливих якостей, трудової мотивації тощо. Сьогодні основними проблемами, з якими стикаються при управлінні персоналом – це підбір, формування кадрів з сучасним економічним мисленням, забезпечення ефективності праці працівників, збереження сприятливого клімату у колективі та багато інших. Управління людськими ресурсами має відповідати методам розвитку підприємства, захищати права й обов'язки працівників, забезпечувати дотримання правил при формуванні, стабілізації та використанні людських ресурсів.

Підприємство може конкурувати на ринку праці, не тільки пропонуючи більш високу у порівнянні з іншими заробітну плату, але й більш привабливе місце і час роботи; зручні транспортні можливості; додаткові соціальні послуги тощо. Основним завданням при найманні персоналу на роботу є задоволення попиту на працівників в якісному та кількісному відношенні. Зважаючи на кризову ситуацію, яка превалює на ринку праці України, присутньою є підвищена пропозиція робочої сили, що, з одного боку, полегшує завдання з пошуку та підбору персоналу. З іншого боку, необхідність

збереження та розвитку бізнесу у нових складних економічних умовах вимагає скорочення витрат і підвищення ефективності використання трудових ресурсів. За цих обставин для пошуку та відбору кандидатів потрібно підходити дуже ретельно.

Ефективне функціонування будь-якої організації насамперед визначається ступенем розвитку її персоналу. Спроможність організації постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників є одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності її на ринку. Високих результатів досягає організація, укомплектована відповідною чисельністю працівників, які володіють необхідними знаннями та уміннями, мотивовані до узгодженої цілями організації поведінки, для яких створено належні умови, тобто сформовано відповідну культуру організації [3].

Під управлінням кадрами розуміється процес планування, підбору, підготовки, оцінки та неперервної освіти кадрів, направлений на раціональне їх використання, підвищення ефективності виробництва і в результаті покращення життєвого рівня. Планування, формування, розподіл, перерозподіл і раціональне вдосконалення людських ресурсів становлять основу управління кадрами [4, с. 157]. Основною метою управління кадрами в сучасних умовах є наймання та відбір, ефективне навчання персоналу, підвищення кваліфікації і трудової мотивації [1, с. 106].

Механізм забезпечення ефективності управління персоналом в умовах ринкового господарювання суттєво впливає на забезпечення конкурентоспроможності підприємств та створення конкурентних переваг за рахунок раціонального використання інтелектуальних ресурсів і трудового потенціалу працівників. Менеджери з персоналу підприємств мають організовувати відбір персоналу, по-перше, згідно вимог трудового законодавства (відсутність дискримінації під час працевлаштування); по-друге, надавати психологічну та соціальну підтримку, особливо для соціально незахищених верств населення (можлива участь психолога у відборі персоналу, відповідне тестування, зменшення психологічної напруги); по-третє, розроблення індивідуальних програм адаптації прийнятих працівників тощо. Організаційний механізм наймання персоналу підприємства слід розглядати, як сукупність взаємозалежних елементів (принципів відбору та наймання персоналу, засобів інформаційної, організаційної та психологічної підтримки, стану нормативно-правового забезпечення, важелів управління, функціональних служб), ефективна взаємодія яких забезпечує стабільність та ефективність системи управління персоналом підприємства у контексті соціальної відповідальності. Формування якісної моделі трудового законодавства передбачає складний процес, передусім його ефективну систематизацію та кодифікацію та приведення у відповідність до сучасного стану трудових відносин, створення належних умов для функціонування їх учасників.

Література:

1. Баюра Д. О. Соціальна відповідальність як інструмент удосконалення корпоративного управління в Україні [Текст] / Д. О. Баюра // Теоретичні та прикладні питання економіки: збірник наукових праць. – К.: ВПЦ “Київський університет”. – 2012. – Т. 1. – С. 204-210.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [навч. посіб.] / за ред. Г.В. Назарової. – К.: Знання, 2012. – 573 с.
3. Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua>.
4. Назарова Г. В. Технології підбору персоналу на базі сучасних програмних продуктів / Г. В. Назарова // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2012. – № 1 (26). – С. 155-165.